

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan manusia. Pendidikan sangat berperan dalam membentuk karakter, perkembangan ilmu dan mental siswa, yang nantinya menjadi manusia yang terampil, cerdas, serta berakhlak mulia.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003 tentang “Sistem Pendidikan Nasional yang menyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Untuk dapat mewujudkan tujuan pendidikan dibutuhkan sosok yang mampu menjadi tumpuan proses pendidikan”.

Menurut Suparlan (2008, hal. 12) “Guru dapat diartikan sebagai orang yang tugasnya terkait dengan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dalam semua aspeknya, baik spiritual dan emosional, intelektual, fisik, maupun aspek lainnya”. Menurut Imran (2010, hal. 23) “Guru adalah jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus dalam tugas utamanya seperti mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah”.

Dalam (Undang-Undang No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen) “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan

pendidikan menengah”. Di tangan guru bangsa Indonesia akan menjadi bangsa yang besar, yang mampu mengatasi berbagai masalah yang ada. Salah satu masalah yang sedang dihadapi saat ini adalah rendahnya kinerja guru di berbagai jenis dan jenjang pendidikan. Rendahnya kinerja guru merupakan salah satu faktor yang menghambat penyediaan sumber daya manusia yang mempunyai keahlian dan keterampilan untuk memenuhi tuntutan pembangunan bangsa di berbagai bidang. Menurut Kunandar (2008, hal. 40) “Sosok guru yang mempunyai kualifikasi, kompetensi, dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas profesionalnya”.

Seorang guru juga haruslah mencerminkan perilaku yang baik, terutama dalam kedisiplinan. Sebagai seorang guru baik sikap maupun perilakunya sudah pasti dicontoh oleh siswanya. Menurut Nurfahana dkk. (2017, hal. 4) “Guru sungguh-sungguh dan antusias dalam mengajar, tepat waktu dan memperhatikan perkembangan siswa, maka siswa juga akan merespon dengan sungguh sungguh dan antusias karena merasa diperhatikan oleh guru”. Kedisiplinan yang baik juga harus ditunjukkan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya akan memperlancar pekerjaan guru. Selain itu seorang guru harus memiliki motivasi di dalam mengajar. Sebab motivasi disebut dorongan bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Apabila guru tidak mempunyai motivasi dalam mengajar, tentunya mereka tidak akan terdorong dan berusaha meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan pembelajaran.

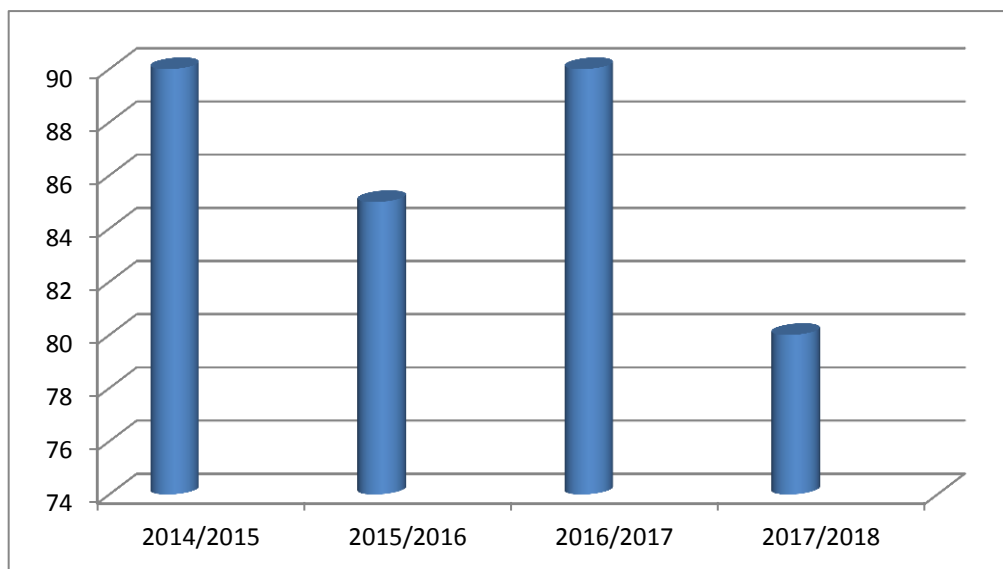
Salah, satunya dapat dilihat dari Sekolah Menengah Kejuruan dalam kinerja guru, motivasi kerja dan kehadiran guru Gambaran mengenai penilaian kinerja guru yang terdapat di SMK Sangkuriang 1 Cimahi dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.1
Daftar Absensi Guru SMK Sangkuriang 1 Cimahi
Tahun 2014/2015 s/d Tahun 2017/2018

No	Tahun Ajaran	Kehadiran	Keterangan
1	2014/2015	90	-
2	2015/2016	85	Turun 5
3	2016/2017	90	Naik 5
4	2017/2018	80	Turun 10

Sumber: Tata Usaha SMK Sangkuriang 1 Cimahi (data sudah diolah)

Gambar 1.1
Daftar Absensi Guru SMK Sangkuriang 1 Cimahi
Tahun 2014/2015 s/d Tahun 2017/2018



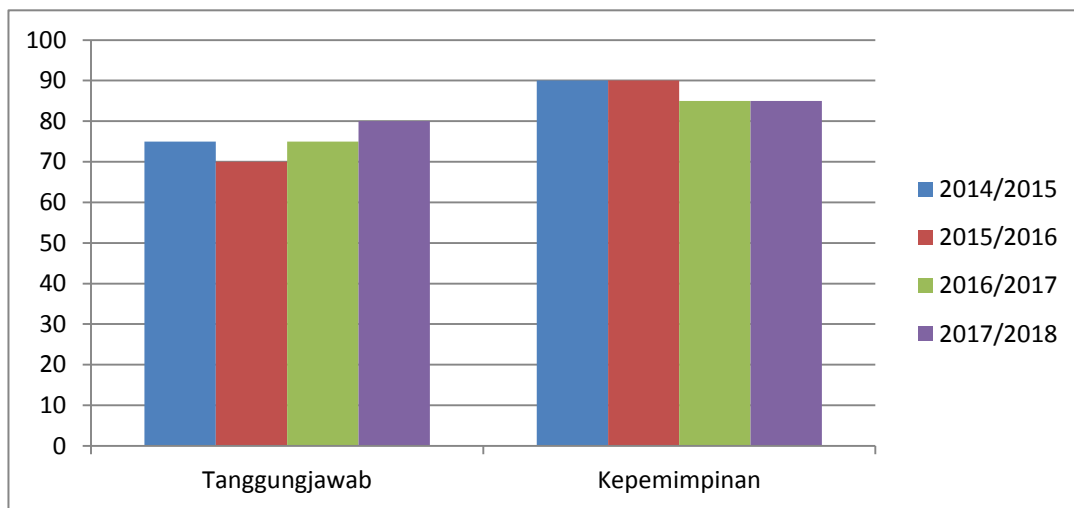
Sumber: Tata Usaha SMK Sangkuriang 1 Cimahi (data sudah diolah)

Dari data di atas dapat dilihat bahwa kehadiran guru pada tahun 2014/2015 persentase kehadiran guru sebesar 90. Pada tahun pelajaran 2015/2016 jumlah kehadiran mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 5% sehingga persentase kehadiran guru sebesar 85. Tahun 2016/2017 jumlah kehadiran mengalami peningkatan yaitu sebesar 10% sehingga persentase

kehadiran menjadi 90. Tahun 2017/2018 jumlah kehadiran mengalami penurunan kembali yaitu sebesar 10% sehingga persentase kehadiran menjadi 80.

Sekolah memberikan reward kepada guru yang tingkat kehadirannya tinggi baik kehadiran disekolah maupun di dalam kelas. Begitupun guru yang memperoleh tingkat kehadiran yang rendah akan mendapatkan reward juga namun berbeda. Selain dari tingkat kehadiran guru di sekolah, untuk mengetahui tingkat disiplin kerja yang ada di sekolah diperlukan adanya data pencapaian target pekerjaan setiap bagian yang ada di sekolah. Bila setiap bagian sekolah melakukan evaluasi dalam setiap pekerjaannya, maka kesalahan dalam kerja dapat diminimalisir sehingga tujuan sekolah dapat tercapai dengan lebih efektif. Salah satunya adalah dengan adanya penilaian terhadap kinerja guru. Dengan adanya data kinerja guru, setiap guru memiliki program kerja yang jelas dalam menyelesaikan tugasnya.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Penilaian Motivasi Kerja Guru
di SMK Sangkuriang 1 Cimahi
Tahun 2014/2015 s/d Tahun 2017/2018



Sumber: Tata Usaha SMK Sangkuriang 1 Cimahi (data sudah diolah)

Dari data di atas dapat dilihat bahwa tanggungjawab pada tahun 2014/2015 memperoleh sebesar 75. Pada tahun 2015/2016 tanggungjawan mengalami penurunan dari tahun sebelumnya memperoleh 70. Tahun 2016/2017

tanggungjawab mengalami peningkatan memperoleh 75. Tahun 2017/2018 tanggungjawab mengalami peningkatan dengan memperoleh 90. Sedangkan untuk kepemimpinan pada tahun 2014/2015 dan 2015/2016 memperoleh nilai yang sama sebesar 90. Pada tahun 2016/2017 dan 2017/2018 kepemimpinan mengalami penurunan dengan memperoleh sebesar 85.

Tabel 1.3
Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru
di SMK Sangkuriang 1 Cimahi
Tahun 2014/2015 s/d Tahun 2017/2018

No	Uraian	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018
1	PERENCANAAN TUGAS				
	a. Pembuatan RPP	87	90	90	95
	b. Penyelesaian RPP	87	85	85	85
	c. Evaluasi RPP	82	85	75	70
2	DISIPLIN KERJA				
	a. Kehadiran	90	85	90	80
	b. Presensi Piket	80	75	75	75
	c. Ikut Serta Rapat	81	75	80	70
3	Tanggung Jawab	75	70	75	80
4	Prakarsa	70	70	80	85
5	Kepemimpinan	90	90	85	85

Sumber: Tata Usaha SMK Sangkuriang 1 Cimahi (data sudah diolah)

Dari data penilaian kinerja diatas, dapat dilihat bahwa pencapaian kinerja guru dalam realisasinya masih ada yang belum sesuai dengan target yang direncanakan. Dalam perencanaan tugas (Penyelesaian RPP, dan Evaluasi RPP) dalam pencapaian target setiap tahunnya mengalami kenaikan dan penurunan (fluktuatif), dalam hal pembuatan rpp telah mencapai target. Kemudian dalam

disiplin kerja (Kehadiran, Presensi Piket, dan Ikut serta rapat dalam pencapaian target setiap tahunnya juga mengalami kenaikan dan penurunan (fluktuatif).

Seorang guru dalam mencapai disiplin kerja tercermin melalui perilakunya yaitu rasa tanggung jawab, fokus terhadap pekerjaannya, jujur, sedia dan sadar untuk mematuhi peraturan, kehadiran yang tinggi, serta kualitas dan kuantitas kerja yang baik. Sedangkan untuk motivasi kerja tercermin dengan antusiasme guru, giat, optimis, percaya diri, serta sikap pantang menyerah. Guru merupakan salah satu aspek penting yang berperan dalam membentuk potensi, sikap dan watak peserta didik. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh terhadap fenomena yang telah diuraikan, oleh karena itu penulis mengadakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi”**.

1.2 Identifikasi Dan Perumusan Masalah

Kajian utama dalam penelitian yang penulis lakukan adalah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi dengan asumsi bahwa tingkat kinerja guru belum optimal. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya kepemimpinan, budaya organisasi, pengawasan, kualitas kehidupan kerja dan lain sebagainya. Dan berdasarkan hasil kajian secara empirik terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diduga faktor determinan yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru adalah masalah disiplin kerja dan motivasi kerja guru. Oleh karena itu, masalah kinerja guru dalam penelitian ini akan dikaji dalam perspektif disiplin kerja dan motivasi kerja.

Berdasarkan pernyataan masalah (*problem statement*) di atas, masalah dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam pertanyaan penelitian (*research questions*) sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat Disiplin Kerja Guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi?
2. Bagaimana tingkat Motivasi Kerja Guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi?
3. Bagaimana tingkat Kinerja Guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi?

4. Adakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi?
5. Adakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi?
6. Adakah pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka secara umum tujuan penelitian ini ialah untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian mengenai Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi. Analisis tersebut diperlukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja guru dan motivasi Kerja terhadap kinerja guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi.

Adapun secara khusus, tujuan penelitian yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui tingkat Disiplin Kerja di SMK Sangkuriang 1 Cimahi.
2. Untuk mengetahui tingkat Motivasi Kerja di SMK Sangkuriang 1 Cimahi.
3. Untuk mengetahui tingkat Kinerja Guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi.
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi.
5. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi.
6. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat menghasilkan informasi baru dan rinci yang dapat memberikan manfaat dalam menjawab masalah penelitian. Secara teoritis adalah untuk pengembangan tindak lanjut. Adapun manfaat atau kegunaan yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah:

4.1 Manfaat Teoritis

- a. Untuk menambah dan memperluas pengetahuan yang berhubungan dengan disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja guru.
- b. Memberikan sumbangan pemikiran karena hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam memacu peningkatan disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja guru.
- c. Untuk mengembangkan teori-teori dari Ilmu Kependidikan yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

4.2 Manfaat Praktis

- a. Memberikan sumbangan pemikiran dan pendapat bagi masyarakat pada umumnya dan bagi para praktisi pendidikan untuk membantu meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia, sekaligus menerapkan ilmu yang telah penulis terima selama mengikuti perkuliahan di Program Pendidikan Manajemen Perkantoran, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (FPEB), Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) Bandung.
- b. Sebagai acuan bagi peneliti lain untuk melaksanakan penelitian selanjutnya.